

L'employeur peut-il refuser un remboursement si les justificatifs sont en langue étrangère ?

Réponse courte

Au Luxembourg, un employeur peut **temporairement refuser** un remboursement si le justificatif en langue étrangère ne permet pas de vérifier la **nature professionnelle**, le **montant exact** ou la **finalité de la dépense**. Ce refus doit être **motivé et proportionné** au regard du montant et de la complexité de la dépense.

L'employeur doit alors demander au salarié de fournir une **traduction ou des éclaircissements** dans un délai raisonnable. Le refus ne peut être **définitif qu'après** avoir donné au salarié une possibilité concrète de clarifier son justificatif. Les refus systématiques sans tentative de compréhension constituent un manquement aux obligations légales et au principe de **bonne foi contractuelle**. L'**égalité de traitement** entre salariés doit être respectée dans l'application de cette politique (art. L.241-1 du Code du travail).

Définition

Les **justificatifs en langue étrangère** désignent tous les **documents probants** (factures, reçus, tickets) rédigés dans une langue autre que le **français, l'allemand ou le luxembourgeois**, qui sont les **langues administratives officielles** du Luxembourg.

Le **remboursement de frais professionnels** constitue une **obligation légale** pour l'employeur lorsque le salarié engage des dépenses dans l'intérêt de l'entreprise. Cette obligation s'accompagne du droit pour l'employeur de **contrôler la légitimité** des dépenses présentées.

Conditions d'exercice

L'employeur doit pouvoir vérifier plusieurs éléments essentiels :

Condition	Exigence
Nature professionnelle	Justifier le caractère professionnel de la dépense
Montant exact	Vérifier le montant engagé avec précision
Finalité légitime	Confirmer l'intérêt de l'entreprise
Traduction partielle	Clarification des éléments essentiels acceptable
Proportionnalité	Exigence proportionnée au montant et à la complexité
Égalité de traitement	Application uniforme à tous les salariés

Modalités pratiques

Les modalités pratiques de traitement des justificatifs en langue étrangère sont :

Étape	Action
Examen initial	Tentative de compréhension (montant, date, émetteur)
Demande d'éclaircissement	Demande écrite motivée au salarié
Délai raisonnable	Accorder un délai suffisant pour répondre
Traduction sommaire	Acceptation des éléments essentiels traduits
Note explicative	Contexte professionnel fourni par le salarié
Décision finale	Remboursement ou refus motivé par écrit

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs : Établissez une **politique claire** concernant les justificatifs en langue étrangère dans votre règlement des frais professionnels. Précisez les langues acceptées et les modalités de traduction si nécessaire.

Anticipation des déplacements : Informez les salariés avant leurs missions à l'étranger des exigences relatives aux justificatifs. Encouragez la collecte de documents dans les langues administratives luxembourgeoises quand c'est possible.

Dialogue constructif : Privilégiez l'échange avec le salarié avant tout refus. De nombreux justificatifs étrangers contiennent des informations compréhensibles (montants, dates, logos d'entreprises).

Documentation : Conservez la trace des demandes d'éclaircissements et des réponses pour justifier vos décisions en cas de litige.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.221-1 du Code du travail	Rémunération et avantages en nature
Art. L.241-1 du Code du travail	Égalité de traitement
Art. L.261-1 du Code du travail	Protection de la vie privée et données
Art. L.414-3 du Code du travail	Consultation de la délégation du personnel
Loi modifiée du 4 décembre 1967 (LIR)	Régime fiscal des frais professionnels
Loi du 24 février 1984	Régime des langues (langues administratives)

L'exigence de compréhension des justificatifs doit rester **proportionnée et de bonne foi**. Pour des montants importants ou des dépenses récurrentes à l'étranger, l'employeur peut légitimement établir des procédures de traduction. Pour des dépenses mineures avec des éléments clairement identifiables, un refus systématique peut être abusif.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.